ハローワーク四日市　就職支援業務報告（令和７年度）

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①マッチングの成功率を上げるためには、それぞれの求職者の希望に合致する幅広い職種や多様な労働条件の求人を確保することが最も効果が期待できますので、今年度は、所の重点取組を「求人数の総量確保」と「確保した求人の充足」において取り組みました。過去にハローワークを利用したことがあるが、しばらくハローワークに求人が出されていない求人者に対して、月ごとに開拓対象とする職種・業種(紹介に繋がる可能性の高い業種・職種）を決めて対象求人を選定し、電話又は訪問による求人開拓を実施しました。また、未充足のまま有効期限を迎える全ての求人者に更新を依頼するなど、求人の総量確保を行いました。結果として、令和７年度は、前年度を上回る求人を確保することができました。
また、確保した求人を充足に繋げるための取組としては、毎月31人の職業相談担当職員がそれぞれ15件の求人を担当し、希望条件に近い求職者に対して求職者マイページを通じて求人情報を提供する仕組みを作り充足支援に取り組みました。この仕組みが効果的に運用できるよう求職者マイページの利用率の引き上げにも注力しました。
②求職者と求人者の出会いの機会を広げるため、高齢者を対象としたもの、障がい者を対象としたものの他、人手不足分野の求人の充足のための企業説明会・面接会、事業所見学会を大規模なものは年間数回、小規模なものは、毎週開催するなど積極的に開催しました。また、セミナーについては、SNSを積極的に活用した周知を行い、オンラインのみ、又はオンラインと対面のハイブリッド方式で開催するなど、求職者が参加しやすい方法での開催を増やしました。

（２）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

①課題としていた求人の総量確保については、一定の成果を上げることができ、また求職者マイページの利用率の向上についても、所として47.5%の目標に向け実施し目標を達成できましたが、就職件数、充足数については、目標に達することができませんでした。新規求職者数、職業相談件数、紹介件数が前年度と比較し減少しており、来年度については、求職者が減少する傾向の中、職業相談により就職に繋げる工夫や更なる能動的なマッチングを行っていく必要があると考えます。
②ハローワークを利用したことがない者の取り込みについては、ショッピングセンターのイオンで２回出張相談会を開催したほか、ポリテクセンターで地元の小学生と保護者向けのイベントに出店しハローワークを知ってもらう取組を実施しました。また、シルバー人材センター（四日市駅構内）の外壁にハローワークの利用を促すポスターを貼ってもらったり、SNSによるイベントの周知広報に努めるなどしました。それらの効果は、数字で把握できるものではありませんが一定の周知には繋がったと考えます。
③企業が参加する会議や研修等でのアピールについては、所主催の毎月開催する助成金説明でハローワークにおける求人者向けのサービスを説明しハローワークの利用をアピールしたほか、５月の雇用主説明会、監督署が主催する企業指導の場で３回、同様のアピールを行うなど、ハローワークの利用促進を促しました。

（３）その他の業務運営についての分析等

①職員の職業相談スキルの底上げを目的として、有資格者によるキャリアコンサルティング研修を、基本技能習得を目的としたものを31回、延べ89人に対して実施、また、２級技能試験対策を目的としたものを22回、延べ71人に対して実施しました。 結果、国家資格４人、２級技能士１人が新たに資格を取得した他、窓口相談のサービス向上に寄与しました。今後も、継続的に実施していきます。
②年度初めに、常勤職員に加え、全ての非常勤勤職員にもそれぞれの職責に応じた年間の達成目標を自らに立てさせ、それに向けて取り組む形をとりました。年度途中は、個別面談などにより進捗管理や数字に現れない個別の取組や状況、職員への助言を実施しました。それにより、目標に向けて取り組むことができ、管理者が進捗状況を把握していることがモチベーションの向上にも繋がったと考えます。

（４）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

①今年度に引き続き、求人の総量確保の取組と職業相談担当職員による求職者マイページを通じた求人情報提供(充足支援）を継続的に実施します。これらを効果的に実施するため、求職者マイページ利用率の引き上げに加え、求職者情報の完全記入、求職者情報公開などの向上に力を入れて取り組みます。更に、ハローワークが求人情報提供等充足支援を行っていることが求人者に伝わるようフォローアップの仕方を工夫します。
②新規求職者数、職業相談件数、紹介件数が前年度と比較し減少傾向にありますので、令和８年度については、「はたらく応援コーナー」を中心に、きめ細やかな職業相談や能動的なマッチングによりハローワークを利用する方に１人でも多く就職してもらえるように積極的に取り組みます。
③上記記載のショッピングセンターやポリテクセンターでの周知広報活動は一定の効果は期待できますが、それにかかる職員の労力や時間の負担が大きいため、令和８年度は、費用対効果を考え、これまでの方法を見直した活動を行っていきたいと考えます。

２．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	生活保護受給者等の就職率	ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層（35歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数	マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率
令和７年度目標	2,940	3,030	31.0%	81.0%	93.0%	670	69.6%	256	96.9
令和７年度実績	2,688	2,814	31.0%	77.6%	88.3%	634	72.2%	305	99.1
目標達成率	91%	92%	100%			94%	103%	119%	102%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク津　就職支援業務報告（令和７年度）

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組について
　当所では、管内有効求人倍率が令和５年度1.43倍、令和６年度が1.36倍、令和７年度が1.35倍と低下傾向を示しており、一因としては、ハローワークシステムの刷新等があり、安定所への来所者、求職者が減少傾向にあることから、昨年度に引き続きSNSによるセミナー・面接会・説明会等のイベント開催情報や安定所利用についての情報発信を積極的に取り組みました。また、三重労働局訓練課、ハローワーク主催の「お仕事アドベンチャー」へ出展し、組織PRを実施し、ハローワーク利用促進に努めた結果、令和７年度の新規求職者数は10,489人となり、令和６年度の10,325人よりやや増加となりました。
　また、求人数も減少傾向が見られたため、積極的な求人開拓を行い求人数の確保に取り組みました。
　さらに、求人充足の促進のため職員が事業所訪問をおこない事業所理解を深めるとともに、就職面接会、各種セミナー、事業所見学会等の各種イベントを積極的に開催しました。具体的には、就職面接会においては、集合型の面接会として障害者面接会を２回、高年齢者向け面接会を２回、会社説明会と併用した面接会として人材確保分野面接会を６回、ミニ面接会として障害者関係を９回、求人説明会を239回開催しました。
　各種セミナーにおいては、求職者の就職意欲の喚起を図るために、「求職活動マインドセミナー」、「高齢者向け就職活動セミナー」、「マザーズ向け再就職準備セミナー」や「マザーズ向け求職活動マインドセミナー」、「職業訓練説明会」、「人材不足分野に関するセミナー」などを数多く開催、また人材不足分野や高年齢者向けの事業所見学会も開催しました。

②中長期的な職員の資質向上に向けた取組について
　当所では、中長期的に職員の育成を図る観点から、自身の担当業務以外についても業務を理解し窓口対応を円滑に推進するために各部門が企画立案し、各種研修を実施しました。一例として、人材確保専門官による若手職員を対象とした「人材確保分野における職業理解研修」、外部講師による全職員を対象とした「労働基準法等の知識を深める研修」を実施し、その後の業務推進に活用しております。

（２）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

　人材不足分野への充足支援として、当該分野の面接会・セミナー等を積極的に開催し、事業所と求職者の接点の増加を図りました。求人充足の促進を図るため、所内において「条件緩和の視点」を取り入れた事例検討研修を実施しました。
　また、SNSによるセミナー・面接会開催等の周知をより効率的に行う為にリーフレットの刷新等をおこなうことでLINE登録者の増加を図った結果、各種セミナー・面接会参加者の増加につなげました。
　雇用保険受給者の早期再就職をすすめるために、求職者に対するアンケートの刷新、再就職手当額シミュレーションリーフレットの作成、窓口職員への再就職支援研修、再就職スタートアップセミナーの実施等を行い、早期再就職意欲の喚起に努めました。

（３）その他の業務運営についての分析等

当所は、人材確保コーナーが設置されている県内唯一の安定所であり、３番目に外国人労働者の多い所でもあります。
人材不足分野においては、慢性的な人材不足状態にあり、職種別有効求人倍率も常に高倍率となっています。また、外国人労働者は、派遣・請負など短期の非正規雇用で離転職を繰り返す方も多く、経済情勢による生産調整から大量離職に繋がる可能性も想定する必要があります。
今後も、米国の通商政策や物価上昇等の影響を見極めつつ、積極的に面接会を開催することとし、開催にあたっては各面接会のテーマを検討し、人材不足分野の面接会をはじめ、障害者、高齢者、外国人、若年者等を対象とした面接会の開催など関係機関と連携の上、きめ細やかに実施できるよう取り組み、ハローワークの存在感を強め地域に貢献できるように努めていきます。

（４）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

有効求人倍率については、積極的な求人開拓に取り組んだことにより、一定の回復傾向が見られるもののコロナ禍以前には及ばない状況であり、現在の米国の通商政策や物価上昇の影響による生産調整が行われれている状況からも経済のV字回復は期待できないと推察します。この労働市場や経済情勢の変化に素早く対応出来るかが課題であり、一部企業では現在も雇用調整が実施されていることからも、非正規雇用の雇い止め等が多発する可能性があり、今後の状況の変化を冷静に注視しながら、機動的なサービス提供を行うとともに、地公体（津市）と連携しながら機動力を発揮していきたいと考えています。
また、デジタル化を加速化させることにより求人者の利用増加を目指し、マイページを活用した求人受理を積極的に進めることによりサービスの向上に努め、引き続き求人者支援に取組みます。
更に、求職者のオンライン登録利用の周知とオンライン登録者からハローワーク利用登録者への切り替えを促進し、ハローワークサービスを積極的に提供することを目指します。

２．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	公的職業訓練の修了３か月後の就職率	マザーズハローワーク事業における担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率	生涯現役支援窓口での65歳以上の就職率
令和７年度目標	3,000	3,500	29.9%	81.0%	93.0%	810	73.6%	96.9%	87.0%
令和７年度実績	2,951	3,439	29.5%	82.9%	87.4%	734	69.4%	98.1%	93.0%
目標達成率	98%	98%	98%			90%	94%	101%	106%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク松阪　就職支援業務報告（令和７年度）

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に向けた取組について
当所では、減少傾向にある求職者の増加を図り満足度を上げるため、来所される求職者のニーズに応え対面相談のメリットを活かした付加価値のあるサービスを行い、主要３指標（就職件数、求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職割合）を意識し、目標達成に向け日々の進捗管理及び所内の情報共有を徹底しながら業務運営に取り組みました。具体的には、初回相談時の案内の充実、積極的な求人情報の提供、履歴書添削や模擬面接などの応募に向けた支援、求職者・求人者担当者制による相談支援、各種セミナーや就職相談会等の開催に取り組み、就職や求人充足に繋がる支援を行いました。雇用保険受給者の支援についても、雇用保険説明会での再就職手当等の制度の説明、再就職シミュレーションの全員配付、緊要度によるニーズに合わせた就職支援などに取り組み、再就職に向けての支援を実施しました。今後、ハローワーク利用者を増加させる工夫も行いながら、目標達成に向け課題を一つ一つクリアできるように取り組んでいきます。

②職員の資質向上と人材育成について
職業相談の質を高め人材育成を図る観点から定期的に個別相談や研修を実施し、傾聴を主体とした相談の重要性について指導・助言を行い職業相談スキルの向上を目指すとともに、総合評価に対する意識付けやハローワークの役割について意識を高め、業績評価に係る進捗状況を確認しながら目標達成に向け取り組んでおります。また、職業相談の技法を高めるため、キャリアコンサルティング資格を取得することを勧めており、資格取得に向けた研修会への参加、所内における勉強会など行い相談技能向上に努めております。

（２）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

インターネットでの求人検索、就職支援サイトの活用、スポットワークなど新たな働き方により就職活動の多様化が進む中、対面による相談を希望され来所される求職者に対しては、丁寧な職業相談を実施し求職者の状況に合わせて求人情報の提供、履歴書添削や模擬面接などの応募に向けた支援、担当者制による相談支援、各種セミナーや就職面接会なども活用し、対面相談のメリットを活かしたサービスの充実を図りました。併せて若年求職者の増加を推進するため、若年者向けのセミナーや就職相談会を開催し、LINEやYouTubeなどの広報活動とともに若年者が利用しやすい環境の整備を図りました。
また、相談の質を高め来所される方へのサービスを充実させるために、傾聴を主体とした職業相談のスキルを高め、模擬面接、書類添削など就職活動のアドバイスなど付加価値のあるサービスを提供できるように職員研修を行い、就職に繋がるための支援を行い求職者の満足度を上げていく取り組みを実施しました。

（３）その他の業務運営についての分析等

①地方自治体との連携強化のため、松阪市と三重労働局とが「雇用対策協定」を締結し、松阪所管内の自治体及び商工団体とは「松阪地域雇用対策協議会」を発足させていることから、地域における雇用・労働環境の改善、若年者の就労支援、障がい者の雇用促進、地元の労働力確保等を実現するため連携し取り組んでいます。令和７年度においては、障がい者就職面接会の開催や障がい者雇用率未達成事業所向けの就労支援学校等へのバスツアーを実施しました。

②松阪市役所内に一体的実施施設「就労の広場」を設置し、松阪市と連携しながら、生活保護受給者・生活困窮者・障がい者等の就労支援を行っていますが、利用者の高齢化も進んでおり支援対象者の送り出しに減少が見られることから、担当課室とも情報を共有し連携した支援対象者の選定や送り出しができるよう進めていきます。

（４）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

①ハローワーク利用者へのサービスの充実と就職件数や充足件数の目標を達成するために、ハローワークへ来所して就職活動される方に対しては、対面相談のメリットを活かし求職者の状態に併せたサービスの提供を行ってきましたが、インターネットを活用した就職活動が進んでいる影響を受け、近年、若年求職者の利用が減少しております。その為、若年者に馴染みのあるLINEやYouTubeなどのＳＮＳも活用し幅広く周知をし、利用者に対しては積極的な求人情報の提供や若者向けのセミナーや就職相談会などの支援を行い、若年者へのサービスを充実させ就職に結びつける取り組みを進めて行きます。

②求職者の職業選択の幅を広げるためにも求人の総量確保に努めるとともに、求人開拓により求人が提出された事業所、ハローワークの支援を求め求人を提出した事業所、医療・福祉・保育の分野で人材不足により深刻な影響を及ぼしている事業所に対して、充足に向けた積極的な支援を実施していきます。

③デジタル化の推進に伴いオンラインによるサービスは進んでおり、ハローワークにおいてもオンライン相談やオンライン失業認定も始まっておりますが当所においてはあまり進展していないことから、オンラインによるサービスの推進を図っていきます。

２．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	生活保護受給者等就労自立促進事業の就職率	公的職業訓練の修了３か月後の就職率
令和７年度目標	2,553	2,300	33.6%	81.0%	93.0%	650	69.6%	73.6%
令和７年度実績	2,526	2,144	32.6%	78.6%	89.4%	734	79.2%	77.2%
目標達成率	98%	93%	97%			112%	113%	104%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク桑名　就職支援業務報告（令和７年度）

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

ハローワークの紹介により就職される方の増加を目指し、今年度のテーマを「マッチングイノベーション」としました。ハローワーク桑名では、令和５年９月から個別相談ブースやプライバシーに配慮した窓口を備えた新たな職業相談エリアを設け、“ジョブラウンジ”と名付けています。

ジョブラウンジではオンライン予約相談やセミナー、面接トレーニングなど、主に34才以下の若者を対象に求職者の課題解決を支援するサービスを展開しています。令和７年度はこれらのサービスをご利用の方を就職までつなげるための取組の拡充を図りました。

具体的には、求職者が参加する就職支援セミナーに特に若者の雇用に積極的な企業（主にユースエール認定企業等）にも参加していただき、アピールタイムを設けることにより、その後のマッチングの糸口とする取組を開始しました。

もう一つはハローワークによる積極的な職業紹介です。紹介担当職員ひとりひとりがマッチングまで完結することを意識した職業相談を実施し、目標を定めて支援を行った結果、職業紹介件数は前年度を６％上回り、下半期の就職件数も目標を上回ることができました。

今後も求職者、求人者双方の満足度向上のため、マッチングの精度を高める取組を継続していきたいと考えています。

（２）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

ハローワークを通した就職件数や有効求人数が年々減少傾向にあることから、求職者、求人者双方へのサービス向上を目指し、取組を行いました。

特にマッチング力の強化は急務であると考え、（１）でも述べた求職者向けセミナーへの求人企業の参加や目標を定めた職業紹介の実施の他、職員の資質向上のため、キャリアコンサルティング資格の取得を促すとともに、１級キャリアコンサルティング技能士資格取得者による所内研修を行いました。

また、求人者に対しては、求人の更新期限が迫っている事業所の他、期限切れ後一定期間経過しても求人が提出されない事業所に対し、ハローワークインターネットサービスのマイページの機能を活用した求人提出の案内を定期的に送信することにより、求人の出し忘れを防ぐ取組を行いました。求人者支援の拡充として職員の事業所訪問を積極的に実施し、求人票の情報を超える情報収集に努め、所内で情報共有しました。

就職面接会についてはミニ面接会・説明会を月・金曜日の一部を除きほぼ毎日開催しました。特に人材不足がより顕著な医療・介護等の事業所についてはミニ面接会全体の３～４割程度の頻度で積極的に参加をしていただきました。

今年度の改善点として所内待合に面接会参加事業所の求人情報を見やすく掲示したことにより、参加求職者の増加につながりました。大規模な面接会としては、10月に障がい者就職面接会（17社参加）12月に正社員面接会（５社参加）等を開催しました。

また２月にはハローワーク大垣、ハローワーク津島と共同で「木曽三川合同就職フェア」を開催（27社参加）し、労働局の垣根を超えた広域的なマッチングへの取組も引き続き実施しました。その他、求人者支援として、“魅力ある求人”の作成方法を取り入れたセミナーを２回開催しました。

セミナーには産業雇用安定センター、労働基準監督署等関係機関も講師として参加し、効果的な支援につながりました。

（３）その他の業務運営についての分析等

有効求職者数を見ると55才以上の方が増加しており、有効求職者に占める割合は４割弱に達していることから、中高年齢者の就職支援も極めて重要となっています。
ハローワーク桑名では、１企業限定のシニア世代向け就職面接会の他、年金事務所の職員を招いたシニア世代向けセミナーを開催し、好評を得ました。
また、中高年齢者の職業紹介窓口での紹介を積極的に実施しており、今年度１月まででは６０才以上の就職件数が前年度比約３割増加しました。
一方で34才以下の方は利用が伸び悩んでいることから、若年者向けのオンラインセミナーやお仕事内容まるわかりセミナーなど、当所オリジナルのセミナーの拡充とともに、求人事業所の魅力をより正確に伝えられるような情報提供のあり方について検討していきます。

（４）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

求人事業所とのつながりをさらに強化し、より満足していただくサービスを提供していく必要があると考えています。
インターネットでの求人申込みが主体となり利便性は向上しましたが、その反面、求人者の生の声が現場に届きにくくなっている面も見られます。
求人者との顔の見える関係作りを推進することは、求職者へのより深い情報提供という点でも重要であり、引いてはハローワークのマッチング力の強化につながるものです。
次年度は特にこの点に力を入れる必要があると考えています。特に深刻化する医療・福祉分野の人材確保に向けた支援に全所を挙げて取り組みます。
求職者支援に関しては課題解決支援サービスのブラッシュアップが課題です。
インターネットや生成AI等の進歩で情報過多となる中で、実際に対面で行う職業相談やセミナーなどの支援のあり方や価値を再構築していく必要があります。
次年度は“人”でしかできないこと、“人”がやるから意味があることを意識した取組を進めていきます。

２．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数	新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率
令和７年度目標	1,900	1,662	34.5%	81.0%	93.0%	370	262	62.2%
令和７年度実績	1,790	1,615	31.3%	79.6%	90.5%	318	242	91.7%
目標達成率	94%	97%	90%			85%	92%	147%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク鈴鹿　就職支援業務報告（令和７年度）

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取り組み
【有効求人倍率】令和６年度平均1.01→令和７年度平均1.02　【新規求人数】令和６年度14,968件→令和７年度15,166件
米国の関税政策や物価高騰の影響から求人の出し控えがみられ、有効求人倍率が令和７年３月以降１倍を下回っていたことから、求人の総量確保に取り組みました。特に、就労意欲の高い高齢者が増加する一方、マッチング可能な求人が少ないことからパート求人の開拓に重点を置きました。
【求人充足数】令和６年度1,706→令和７年度1,640　【就職件数】令和６年度1,968件→令和７年度1,954件
求人者と求職者の接点の機会をより多く確保するため、求人検索機を撤去したスペースで10月からミニ企業説明会を開催、また、１月よりさらなる充足支援に取り組みました。障害者支援においては、ミニ面接会や鈴鹿市との連携による就職面接会を引き続き実施したことに加えて、今年度は新たに亀山市とも連携して就職面接会を開催するなどして、就職件数の年間目標を達成することができました。
【新規求職者数】令和６年度8,151人→令和７年度7,644人
若年層の新規求職者の減少が課題であることから、四日市所が開催するマザーズセミナーのサテライト会場として鈴鹿市役所とオンラインで結び開催。また、ショッピングセンターでハローワークの支援メニュー周知イベントを開催。介護訓練の希望者を募るため、訓練施設において「介護体験会」を実施し、YouTubeでも配信しました。また、イベントカレンダーの刷新と支援メニューパンフレットを作成し、鈴鹿市、亀山市にご協力いただき周知をしています。
②中長期的な職員の資質
【キャリアンコンサルタント資格取得の推進】令和６年度２名→令和７年度２名
　利用者サービスの向上を図るため、キャリアコンサルタント資格取得を推進しました。各種研修へ積極的に参加し、２級に１名、国家キャリアコンサルタントに４名が受験しました。

（２）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

上記取組の他に
令和６年度満足度調査では、「プライバシーの確保（求職者）」「わかりやすいパンフレット類の設置（求職者）」の満足度が低かったため、ハード面での改善を実施しました。使用頻度が減少している求人検索機9台を撤去し、待合スペースと掲示版を拡充と併せ、事業所説明会のスペースを確保しました。また、パンフレットスタンド、掲示板を刷新、デジタルサイネージを活用した周知も行いました。
令和７年度の満足度調査の数値は残念ながら一部のみしか改善につながりませんでしたが、窓口では好評なご意見をいただきました。

（３）その他の業務運営についての分析等

所独自の取組として、利用者ニーズにあったより良いサービスの提供および、地域の実情に応じた取り組を進めるため、「業務改善検討会」を若手職員中心に全職員で業務改善に取り組みました。その結果３８件の業務改善につなげることができました。令和８年度に実施されるレイアウト変更についても全員で検討し利用者サービス向上につなげました。

（４）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

求人充足支援の強化は年度途中から取り組み、目標達成に至らなかったことから、引き続き実施します。特に令和８年度は「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」により、介護職を中心に、事業所ごとの担当者を決め、よりきめ細やかなサービスや、求職者へのマッチングを強化していきます。
また、資格がなくてもできる「補助者」の業務の切り出しを提案し、求人開拓を実施するとともに、介護職の魅力を発信し希望者の開拓も同時に実施します。
一方、新規求職者の減少が紹介件数、充足数に大きく影響することから、ハローワークサービスの周知、広報を引き続き実施していきます。

２．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	⑧人材不足分野の就職件数	新卒者等支援に係る就職ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率	障害現役支援窓口での65歳以上の就職率
令和７年度目標	2,100	1,741	32.0%	81.0%	93.0%	490	62.2%	87.0%
令和７年度実績	1,954	1,640	30.2%	75.9%	88.7%	440	104.7%	94.1%
目標達成率	93%	94%	94%			89%	168%	108%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク伊勢　就職支援業務報告（令和７年度）

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

１.職業紹介業務の推進・強化に向け、求人企業と求職者のより良いマッチングが地域の活性化と就職率の向上に繋がると考え、特に人手不足分野の人材確保や、社会的弱者や困難に直面している求職者（障害者、高年齢者、就職氷河期世代、ひとり親、生活保護受給者等）に対して自治体や関係機関と連携した支援に努めました。
　また、求人充足に向けた支援会議（以下、求人充足会議と記載）等を通じての求人内容の見直し提案と併せて、「人材確保説明会採用担当者セミナー」を３回開催し、最近の求職者の就職活動の傾向、魅力的な求人作成方法、各種助成金制度の３点を柱に講習を行い、ハローワークの多様な求人者支援について説明を行ったところ、参加された採用担当者様からは「大変参考になった」等の評価をいただきました。

２.求人者マイページの利用促進のために、求人受理状況を日々確認し、利用していない事業所様に対しては窓口や電話で丁寧に説明を行い、時には訪問して求人者マイページの利用方法を説明する等、サポートに務めました。

３.求職者マイページの利用の呼びかけと共に、当所が開設しているLINEへの登録についても、窓口相談時や雇用保険説明会などで積極的に呼びかけを行い、当所が主催する企業説明会や各種セミナー、又、公共職業訓練の開催情報等についてはLINEでも周知し、参加の促進を図りました。

４.障害者の就職件数向上に向けた取組として、障害者専用求人の確保と能動的なマッチング、並びに昨年度障害者雇用率未達成の管内企業への接触を大幅に増加させることを目指しました。
　特に、障害者雇用率未達成企業への接触については、所内の雇用指導官、精神・発達障害者雇用サポーター、求人者支援員の三者が連携して取り組んだ結果、前年度比約７倍に増加させることが出来ました。しかしながら、障害者就職件数は、目標値220件に対して、実績値197件、達成率は89.5%に留まる結果となりました。
　その要因の一つとして、12月、１月の就職件数が低迷したことから、次年度はこの時期のミニ就職面接会等の開催を検討することとします。

（２）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

1.積極的な業務改善の取組
他所の好事例を積極的に取り入れ、業務改善を図りました。
①他所の事例を参考に、伊勢版「求職公開で就職の可能性を広げよう！」を作成し、情報公開に対して戸惑いのある求職者の方に、求職公開のメリットを分かりやすく説明することとしました。
②他所の事例を参考に、伊勢版「生涯現役世代向け就職支援セミナー」を作成し、60歳以上の求職者割合が高い状況を踏まえ、シニア世代の労働市場の現状を理解していただいた上での円滑な就職活動の進め方と、マイページを開設しても「操作方法がわからない」という理由で活用できていない現状を解消することを目指しました。
③他所の事例を参考に、求人充足会議を当該事業所で行うこととし、より詳細な求人者側のニーズ等を把握した上で、求人票の見直し提案、求職者に対する情報提供等を実施することで求人充足に繋げていくこととしました。
④他所の事例を参考に、伊勢版「応募前職場見学リスト 」を作成し、職場見学実施までの間の心理的なハードルを下げることにより、人材不足分野（医療・介護・保育・建設・運輸分野）のマッチングを促進し、求人充足に繋げていくこととしました。

2. 求人充足、求人総量確保のための取組
①求人充足会議を事業所で開催する方式に改め、求職者の反応を直接求人者に伝えることで求人条件緩和を促し、より質の高い求人を目指す等、求人充足に即した取組に改めると共に、ハローワークの活動実績を直に伝えることにしました。その結果、例え求人充足に到らなくてもハローワークに対するご理解と信頼を得ることを目指しました。
②求人総量を確保する取組として、民間求人サイト等に掲載されている求人の中から、充足の可能性が高い求人（業種：製造業、職種：事務、生産工程、軽作業、休日：土日祝日）を絞り込み、電話・訪問による新規求人開拓を行うこととしました。その結果、民間求人サイトを活用している求人者の多くは、同時にハローワークも利用しているという実態が浮かび上がりましたが、今後も継続して求人開拓を実施することで求人総量の確保を推進します。

（３）その他の業務運営についての分析等

1. 所独自での取組について
①就職活動の各段階に合わせ、「就職支援セミナー（基礎編）」、緊要度の高い雇用保険受給者向け「早期再就職セミナー」を定期的に開催しており、「早期再就職セミナー」については、三重労働局委託業者が開催する再就職支援セミナーの受講率94.5％を上回る申込率100％となりました。（ただし、セミナー当日までに12名が就職し、受講率は88％）
②「伊勢志摩地域生活保護受給者等就労自立促進事業協議会」を開催し、各自治体の担当者に生保事業の具体的な取り組みや事務手続き等を説明することで連携を深め、支援対象者の増加に繋げました。

2. 自治体との雇用対策協定に基づく事業計画の実施
伊勢市と共催で「障がい者雇用のための企業と支援機関の交流会inいせ」を実施し、企業と支援機関の交流を深めることが出来ました（参加企業27社、参加機関６団体）。今後も地域の障害者雇用の促進のため、開催を計画します。

（４）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

1. 総合評価について
令和７年度に実施している所独自の求職者向けセミナーを継続すると共に、他所の好事例を積極的に取り入れ、新しいサービスの提供に努めます。
引き続き事業所訪問による求人充足会議の開催と、求人者と求職者の面談の場と位置付けた「企業説明会」への参加誘導、また、求人情報の提供等を積極的に実施することで求人充足支援に努めます。
また、障害者雇用率の報告対象企業を中心とした企業説明会を月１回以上開催し、障害者雇用率のアップ及び未達成企業の改善に努めます。

2. 人手不足分野におけるマッチングの推進
求人充足会議については、人手不足分野求人を中心に選定し、企業説明会や手作り求人コーナーなどを活用した求職者へのアピールを積極的に行います。
また、令和６年度から実施している「人材確保説明会採用担当者セミナー」が好評であることから、継続して開催します。
なお、令和８年度は、「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」に基づき、特に医療、介護、保育分野への充足支援に注力し、所長による事業所訪問25件以上、所としての訪問事業所数18社、訪問回数54回以上を実行します。

3. 部門間の連携強化
ハローワークサービス向上のために、専門相談員の役割分担の明確化と連携の強化を図り、障害者、高齢者、ひとり親、生活保護受給者等の特に支援を必要とする求職者への手厚い支援に努めます。

4. 相談窓口体制
70歳以上の求職者については専門的な支援が必要と捉え、求人・専門援助部門で担当することとし、きめ細やかな相談によるマッチングの精度向上に努めます。

２．総合評価（※）

良好な成績

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	障害者の就職件数	新卒者等支援に係る就職支援ナビゲーターの担当者制による就職支援を受けた者の正社員就職率
令和７年度目標	2,350	2,305	28.2%	81.0%	93.0%	590	220	62.2%
令和７年度実績	2,377	2,179	29.4%	79.5%	87.3%	573	197	80.3%
目標達成率	101%	94%	104%			97%	89%	129%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク伊賀　就職支援業務報告（令和７年度）

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

今年度は特に求人者支援、求職者支援及び人材育成に重点的に取り組みました。

・求人者支援については、昨年度から有効求人倍率が1.0倍を下回る状況が続いていた為、求人者への様々な支援に取り組みました。
　具体的には、人手不足分野等を中心に事業所訪問を行い、求人票の記載内容の充実化支援や情報提供、また訪問後は求職者に見ていただけるよう所内に掲示を行う等、充足支援を積極的に行いました。
・求職者支援については、ニーズに対応したサービスメニューに繋がるよう求職者アンケートを改正し、リーフレットを活用してサービスメニューの周知・案内を行っています。また、就職活動に係る基本的な事柄についてのセミナー（応募先選定、応募書類作成等）や個別面接対策を所独自で企画・実施しました。
・人材育成については、特に求人票の記載内容の充実化、求職者支援共に実施にあたっては、職員間で支援に差が出ないよう事前に研修を行い、人材育成に取り組みました。課題解決支援サービスのノウハウやスキルの強化を目指しています。

　これらの取組の結果、有効求人数、新規求職者数、有効求職者数は対前年度比で増加しました。

（２）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

・伊賀管内の有効求人倍率は令和８年３月時点で0.89倍となっていますが、伊賀市内と名張市内では状況が大きく異なっています。
伊賀市内では労働力需給のバランスが取れていますが、名張市内においては求職者数が求人数を大きく上回っている状況が、前年度からありました。令和５年度にハローワーク伊賀とハローワークプラザ名張でそれぞれ行ってきた求人受理業務をハローワーク伊賀に一本化しましたが、名張市内の事業所からは距離があり、名張市の求人数減少の一因にもなっていたため、名張市内の事業所がマイページ以外に窓口においても求人を提出しやすくなるようハローワークプラザ名張での求人受理業務を再開しました。求人票の記載内容のアドバイスなど窓口での支援にも努めた結果、求人数は緩やかに回復し、名張市内の労働力需給のバランスは改善傾向にあります。
・就職支援セミナーを含む各種セミナー・イベントについては、申込ウェブサイトの開設やセミナー案内も工夫し、より求職者から選ばれる内容に改善しました。また、WEBやLINE申込の導入により参加しやすくなりました。

（３）その他の業務運営についての分析等

他県の近隣所や自治体や各関係機関と連携して業務を行っています。

・県内のハローワークの中でも近畿圏寄りに位置することから、隣接する滋賀県内のハローワーク甲賀や甲賀市、伊賀市と連携し、伊賀・甲賀地域での就職希望者、ミドルシニア世代（就職氷河期世代を含む）、ＵＩＪターン希望者等を対象とした「伊賀甲賀地域就職面接会」を開催しています。今年度は１月28日に伊賀市内にて２部制に拡充して開催し、企業数60社、延べ106名（実参加者89名、対前年度比32.8％増）の方に参加いただきました。
・また、奈良県内のハローワーク桜井とは互いに訪問、見学を行い、よりよい求人者支援や求職者支援について定期的に情報共有、意見交換を行い、業務改善に努めています。
・面接会については、上記の他にも伊賀市、名張市、各関係機関と連携し、障がい者就職面接会の回数を年２回に拡充し開催することで、より多くの求人者、求職者のマッチングの機会を得ることができました。
・ハローワークプラザ名張のマザーズコーナーでは、伊賀市、名張市と連携し、子育てをしながら仕事を探している方が参加しやすいように両市の子育て支援施設やオンラインにてセミナーを開催しました。

（４）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

新規求職者は対前年度比0.2％増えていますが、新規求人数は0.3％減少しています。次年度以降も求職者数に見合った求人の確保と充足支援等に取り組んでいきます。求人者マイページ、求職者マイページの活用推進と並行し、事業所訪問や窓口にて求人者や求職者の声をお聞きしながら、課題解決等に向けた支援サービスを行ってまいります。
多くの求人者、求職者に利用いただけるよう、各種イベント等も企画し、ＬＩＮＥ等で広報を行っていきます。

また、更なる求人者支援、求職者支援の充実の為、各種研修に積極的に取り組み、職員の中長期的な資質向上・人材育成を行っていきます。
なお、求人・求職の量的確保に加え、就業条件や職務内容、職場環境等に関する理解不足によるミスマッチが一定程度見られることから、求人票の記載内容の充実や求人条件の見直し支援、求職者に対するきめ細かな職業相談を通じ、マッチング精度の向上を図ってまいります。
特に人材確保が困難な医療・福祉分野等については、重点的な事業所支援や求職者への情報提供、就職面接会等の機会創出を通じ、分野別の充足力強化に取り組んでまいります。

２．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	公的職業訓練修了３か月後の就職率	障害者の就職件数
令和７年度目標	1,953	1,457	32.7%	81.0%	93.0%	450	73.6%	154
令和７年度実績	1,787	1,477	31.2%	81.6%	87.4%	386	79.0%	171
目標達成率	91%	101%	95.0%			85%	107%	111%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。

ハローワーク尾鷲　就職支援業務報告（令和７年度）

１．所長による分析（業務運営の総括）

（１）今年度特に重点的に取り組んだ事項についての分析等

①各指標に対する取組
　令和７年度は、主要３指標「就職」「充足」「雇用保険受給者早期再就職」のうち、特に「就職」に重点を置き、窓口の活性化を意識しつつ、「新規求人、新規求職の確保」をテーマに取組を強化しました。
　まず、新規求人数はハローワークへの手続きの確認、企業との連携といった「基本業務」を徹底したことにより「医療・福祉分野」を中心に順調に伸び続け、「官公庁サービス分野」、「建設分野」がそれに続いた結果4,548件（前年比＋7.06％）を確保しました。
　新規求職登録についても中高年齢層を中心に登録を伸ばし、2,328件（前年比＋9.45％）を確保し、ハローワーク利用者全体の登録数増加を成功させました。
　次に、熊野出張所を含む尾鷲所全所をあげての精度の高い積極的マッチングと、スピード感を持った細やかな窓口相談を心掛けた結果、紹介件数も増加。最終的に「就職件数」は目標903件に対し実績942件（達成率104.3％）、「求人充足数」は目標6444件に対し実績90件（達成率139.75％）と目標件数を大幅に上回り、窓口の活性化ひいては地域の活性化と人手不足の解消に大きく貢献しました。

②ハローワーク利用率の向上と地域関係機関との連携強化
　尾鷲市・紀北町・経済団体・県・労働団体・ハローワークで構成する「紀北雇用開発会議」を運営し、地域と連携しながら雇用対策を推進し、令和７年度は長年実施していた集合型の大規模な「就職面接会」を見直し、各求人企業単位の「ミニ面接会」に修正しながら通年開催で企画。
　介護分野を中心にハローワーク会議室を会場として月２回程度の周期で開催した結果、ハローワーク施設の利用率を向上させると同時に、人材不足分野への就職促進に大きく貢献しました。とりわけ若年層に向けての取組としては、尾鷲市・紀北町と協力しながら尾鷲高校在校生を対象にした「地元企業説明会」にも参加しハローワークを地元就職先としてＰＲしたほか、「地元企業見学バスツアー」を企画し若い人材の地元定着への取組も積極的に展開しました。

（２）前年度の課題を受けて今年度にサービス改善・業務改善を図った事項についての分析等

①　尾鷲本所・熊野出張所間の連携強化と行政管轄を取り払った「ワンチーム体制」での地域貢献について
　尾鷲熊野道路の利便性を生かすとともに、本所・出張所間の情報共有を徹底させ、人員の配置や業務応援を含めた「ワンチーム」体制を構築しながら業務に取り組みました。各々の強みを活かし、弱い部分はフォローし合いながら業務を推進してきた結果、前年度で得た高い水準の業績を今年度も保つことができました。
②　求人充足力の強化と求人者向けのセミナーの開催
　令和７年度は求人記載内容をより魅力のあるものにすべく、他県の好事例資料を参考に尾鷲独自の求人者向け資料を作成し、求人企業の採用担当者に「雇用主説明会」をはじめとする各会場で、延べ約５０企業に配付し周知した結果、求人充足面も前年を上回る結果を得ることができました。
③　求職者マイページ利用率の向上とセミナーの計画及び実施
　さらなる求職者マイページ利用率向上を目的として、令和７年度は高年齢者にスポットをあて、マッチング技能を向上させようと
高年齢者用求人検索セミナーを企画し実施した結果、尾鷲管内を中心に高年齢者の就職が向上し、一定の成果を見ることができました。

（３）その他の業務運営についての分析等

・求人、求職とも新規登録の確保は順調に進めることができましたが、求職登録につきましては全体に占める中高年齢者の割合が拡大し、高齢化が加速しています。

（４）今年度見えてきた課題とそれを踏まえて次年度以降に取り組むべき更なるサービス改善・業務改善の方向性

引き続き「求人確保」を最優先課題とし、「求人・求職ミスマッチ解消」に重点を置いて業務運営を推進していきます。とりわけ「正社員求人」など魅力のある求人の確保を念頭に、地域機関との連携を密に若年層の求職者の取り込みを強化するとともに、未充足分野への取組についても「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」を中心に引き続き取り組んでいきます。

２．総合評価（※）

良好な成果

※ 業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークとの比較による評価

３．マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足数	雇用保険受給者早期再就職割合	満足度（求人者）	満足度（求職者）	人材不足分野の就職件数	ハローワークの職業紹介による就職氷河期世代を含む中高年層（35歳～59歳）の不安定就労者・無業者の正社員就職件数
令和７年度目標	903	644	32.0%	81.0%	93.0%	255	48.0%
令和７年度実績	942	900	24.7%	88.9%	91.7%	234	50.0%
目標達成率	104%	139%	77%			91%	104%

※ 「目標達成率」は年度当初に設定した目標値に対する達成率

※就職件数は「（従来の）紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足数は「（従来の）紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足数の合計となっている。